

The paradoxical injunctions of the French academic communication system

Le Cornec Ubertini, Anne-Hélène

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Le Cornec Ubertini, A.-H. (2014). The paradoxical injunctions of the French academic communication system. *ESSACHESS - Journal for Communication Studies*, 7(2), 175-185. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-415703>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

La communication paradoxale des institutions publiques. Un cas d'école : l'université française

Maître de Conférences Anne-Hélène LE CORNEC UBERTINI
EA 3820 I3M, Université de Nice Sophia Antipolis
FRANCE
Anne-Helene.UBERTINI@unice.fr

Résumé : Les maux actuels des enseignants-chercheurs sont la conséquence d'un système de communication qui dysfonctionne. L'incompatibilité entre l'esprit de la loi et ses modes d'application illustrent un recul préoccupant des principes démocratiques. L'université est le miroir du système politique.

Mots-clés : système de communication, université, démocratie, institution, élection

The paradoxical injunctions of the French academic communication system

Abstract: The current evils of the scholars and researchers are the consequence of a dysfunctional communication system. The incompatibility between the spirit of the laws and its mode of application illustrate a worrying retreat of the democratic principles. The university is the mirror of the political system.

Keywords: communication system, university, democracy, institution, election

Une enquête sur les conditions de travail des enseignants chercheurs menée auprès de 1240 collègues par la Fédération Nationale des Syndicats Autonomes de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Pacitto, Gay & Charlet, 2014) vient d'être publiée. Elle souligne le désenchantement des enseignants chercheurs qui sont 60,5% à déclarer que « les conditions dans lesquelles ils exercent leur métier ne

correspondent pas à l'idée qu'ils s'en étaient fait lors de leur première prise de fonction » et rejoint le constat de la dérive des universités (Mercier, 2012) décrit et commenté par une partie du microcosme universitaire. Malgré une production multiforme, ouvrages, articles, discours, échanges épistolaires, et multi-supports, l'information n'est pas relayée par les médias de masse. Sans doute ne faut-il pas y voir une volonté délibérée des journalistes d'abandonner l'université aux lois du marché en fermant les yeux sur cette question. En effet, les universitaires sont eux-mêmes mis dans l'incapacité d'avoir une vision claire et vulgarisable du système de communication dans lequel ils sont plongés à leur corps défendant.

Les sciences de l'information et de la communication ne se sont pas suffisamment emparées de cette évolution de nos institutions publiques. Nous pouvons apporter notre pierre à l'édifice, de cette contestation radicale à la marchandisation du savoir et à la taylorisation de l'organisation universitaire, en travaillant sous l'angle la communication. Nous mettrons notamment en exergue l'absence d'informations essentielles à l'exercice de notre profession et les communications contradictoires des pouvoirs législatif et exécutif et de l'autorité judiciaire, persuadée que les stratégies à l'œuvre se révèlent dans ces écarts et reflètent l'état de notre démocratie. Pour toucher nos concitoyens et les relais médiatiques, l'interdépendance de l'université et de notre système politique démocratique doit apparaître plus nettement. L'université est le seul service public dont le fonctionnement est obligatoirement démocratique : « Ces établissements sont gérés de façon démocratique avec le concours de l'ensemble des personnels, des étudiants et de personnalités extérieures » (Art. L711-1 du code de l'éducation). Qui le sait ? Est-ce appliqué ou applicable actuellement ?

1. Méconnaissance de son métier

1.1. Ni formation ni contrôle de connaissances ni serment

Nous avons cité à dessein dans l'introduction la question posée par les chercheurs de la fédération des syndicats. La question était en effet de savoir si le métier correspondait à l'« idée » que les enseignants chercheurs s'en faisaient. Comment connaissons-nous notre métier, c'est-à-dire nos droits et nos devoirs en dehors de l'idée que nous nous en faisons ? Nous apprenons sur le terrain. Il y a ceux que la discipline académique rapproche des textes juridiques, ceux que la curiosité pousse à en savoir plus sur les contours de leur métier et ceux qui ont besoin de se défendre contre ce qu'ils ressentent comme une injustice et essaient dès lors de connaître les garanties dont ils bénéficient, mais personne ne reçoit de formation et d'informations complètes. Les dangers d'une telle carence sont multiples (Beauvois, 2011) et les changements de lois et de règlements aggravent la situation. Nous employons généralement la formule vague : « les us et coutumes universitaires », pour expliquer notre mode de fonctionnement. Il est vrai que le statut d'enseignant chercheur brille surtout par l'absence de textes juridiques et leur peu de précision. Si la nature a horreur du vide (Carteron, 2002 ; Zinn Justin, 2009) et le remplit, ceux qui

veulent augmenter leur pouvoir agissent de la même manière. Ils y voient toujours l'opportunité de combler le vide par un assujettissement plus grand d'autrui. Qui est en situation de combler ce vide ? Les gouvernants du système politique et ceux qui, à l'intérieur même de l'institution, ici l'université, souhaitent mettre un terme à un fonctionnement démocratique au profit d'un système autocratique ou oligarchique mieux à même de servir leurs intérêts. Être en situation ne signifie pas vouloir le faire mais nous admettons comme postulat initial que Montesquieu n'avait pas complètement tort de dire que « tout homme qui a du pouvoir est porté à en abuser ; il va jusqu'à ce qu'il trouve des limites » (*L'esprit des lois*, 1748). L'absence de formation, l'absence d'obligation à connaître les principes d'un fonctionnement démocratique et l'absence d'engagement formel à les respecter augmentent considérablement le risque d'avoir au sein de l'université ceux qui sont potentiellement porteurs de sa transformation en institution non démocratique. Il reste à espérer des gouvernants démocrates soucieux de voir l'université rester un laboratoire de la démocratie. Dans le cas contraire, l'université deviendrait le miroir d'un système politique dévoyé quant à ses principes fondamentaux.

1.2. *Electeur et élu*

La démocratie est extrêmement fragile quel que soit le contexte dans lequel elle se déploie, elle ne survit que grâce au respect des principes de liberté, d'égalité et de fraternité, imposés par la répartition institutionnelle du pouvoir. Rappelons ici ce que disait Georges Vedel (1995, p. VI) : « [...] la représentation n'a pas de légitimité propre. [...] La légitimité de la représentation tient idéalement au mandat impératif, concrètement aux substituts de celui-ci [...]. A la lettre la représentation n'est qu'un pis-aller qui peut tourner à la mystification si des constructions arbitraires dispensent les gouvernants de ce devoir d'identification ou du moins de "ressemblance" avec les gouvernés. Ou encore si une hypostase, telle l'abstraite Nation, se substitue au peuple comme détenteur de la souveraineté. Tout cela est bien connu ». Bien connu par un éminent juriste comme Georges Vedel mais méconnu généralement, la formation à la citoyenneté n'étant pas suffisamment assurée. Le fonctionnement démocratique de l'université est fondé sur le même principe que celui du système politique national : l'élection. A défaut d'expression directe du peuple, notre démocratie est dite représentative, deux termes difficilement compatibles mais qui interdisent *a minima* de prétendre que l'élection est faite pour désigner des personnes qui sauront mieux que nous décider de ce qui nous regarde. Notre métier nous amène à être électeurs voire élus si nous souhaitons occuper des fonctions électives. Cela devrait imposer une formation à cet aspect de notre métier pour que chacun sache ce qu'être élu et électeur signifie. L'élu doit non seulement représenter ses collègues mais appliquer son programme électoral, il est le mandataire de ses électeurs qui lui délèguent provisoirement et sous condition leur pouvoir. Nous ne désignons pas des représentants que l'élection transformerait en autocrates. Nos représentants ne peuvent pas dire, au motif qu'ils ont été élus, si nous sommes dignes de leur confiance, si nous avons la bonne opinion, le bon sexe, ce serait une contradiction irréductible

avec le statut d'élus. Ceux qui doutent de la nécessité d'une telle formation pourront faire une expérience toute simple : demander ce que signifie « avoir autorité sur les personnels » et demander ensuite comment leur définition est compatible avec le mandat représentatif de celui ou celle qui a autorité sur les personnels. Le manque de formation sera pour partie la cause d'une grande confusion mais l'incompatibilité des sources du droit entre elles pourvoira au reste. Le Conseil d'Etat (29 octobre 2012, N°332157) a choisi la formule suivante : « l'établissement placé sous leur [présidents et directeurs] autorité dans des conditions garantissant le respect des principes de liberté et d'indépendance des enseignants-chercheurs ».

2. La loi

2.1. *Le fonctionnement démocratique*

Nous ne reviendrons pas ici sur les garanties liées au statut de fonctionnaire mais sur des droits propres aux enseignants-chercheurs. Le fonctionnement démocratique (art. L711-1 du code de l'éducation) fait partie des droits et des obligations des enseignants chercheurs, chaque droit étant porteur des obligations qui en découlent. Un fonctionnement démocratique exige que chacun prenne sa part dans la gouvernance de l'université. Comme l'écrivait Pierre Mendès France : « Choisir un homme sur la seule base de son talent, de ses mérites, de son prestige ou de son habileté électorale, c'est une abdication de la part du peuple, une renonciation à commander et à contrôler lui-même, c'est une régression par rapport à une évolution que toute l'histoire nous a appris à considérer comme un progrès » (1962, p. 65). Refuser une telle régression, c'est refuser de se défaire de ses responsabilités comme nous le faisons quand nous sommes confrontés à un pouvoir autoritaire. Les expériences de Stanley Milgram (1974) sur la soumission à l'autorité, menées dans les années 60, sont éclairantes sur ce renoncement qu'évoque Pierre Mendès France. Il peut paraître plus confortable de laisser à autrui la responsabilité de la gestion de son établissement (Gori, 2014), cela permet de se libérer l'esprit, de ne pas avoir à accroître ses connaissances et ses compétences en termes de gestion, de ne pas avoir à se préoccuper du collectif ou tout simplement d'autrui. C'est le type de confort que procurerait un chef idéal, un substitut parental qui prendrait le relais de parents faiseurs d'enfants-rois. Cependant le gentil dictateur n'existe pas et si nous voulons le respect de ce pour quoi nous sommes devenus enseignants-chercheurs, nous devons faire comme les citoyens athéniens inventeurs de la démocratie qui étaient d'accord avant l'heure avec Montesquieu. Nous devons nous mêler activement des affaires de notre cité, veiller au respect des mandats, à la probité de ceux qui les exercent, à la création et l'application des lois, au respect de l'intérêt collectif. Que signifie dès lors que le président de l'université « a autorité sur l'ensemble des personnels de l'université » (art. L712-2 4° du code de l'éducation) et qu'un directeur d'Institut ou d'école de l'université « a autorité sur l'ensemble des personnels » (art. 713-9 du code de l'éducation) ? Cette autorité, qui par définition est celle d'un mandataire, ne peut avoir qu'un périmètre limité, contrairement à ce que suggèrent les réponses que vous avez récoltées, si vous avez tenté l'expérience que nous vous suggérons plus

haut. L'alinéa 4° de l'article L712-2 se poursuit en effet ainsi : « Il affecte dans les différents services de l'université les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de service. Aucune affectation d'un agent relevant de ces catégories de personnels ne peut être prononcée si le président émet un avis défavorable motivé, après consultation de représentants de ces personnels dans des conditions fixées par les statuts de l'établissement ». L'article L713-9 se poursuit de cette façon : « Aucune affectation ne peut être prononcée si le directeur de l'institut ou de l'école émet un avis défavorable motivé ». Les enseignants chercheurs ne sont donc pas concernés par ces affectations arbitraires et ne craignent le veto d'un directeur d'Institut que pendant les 15 jours qui suivent leur nomination.

2.2. *Les conditions de travail*

La centralisation excessive du pouvoir ne serait alors qu'une impression infondée relevant plus de la perte de sens générée par la multiplication des tâches administratives, la raréfaction des moyens et l'opacité des stratégies ministérielles ? L'article L711-1 du code de l'éducation prévoit la possibilité pour les universités de transiger, ce que le guide juridique de la Conférence des Présidents d'Université traduit par : « la recherche d'une solution amiable pouvant conduire à la conclusion d'une transaction doit être envisagée dans tous les cas [...]. Les qualités intrinsèques de ce mode de règlement des litiges sont ainsi mises en avant : célérité, efficacité, discrétion... La proximité et l'honorabilité qu'en retire l'administration dans la gestion d'un contentieux certain en sont aussi les grands atouts » (Grosdidier, 2012, p. 28). La transaction illustre ce que doivent être les rapports humains au sein de l'université. Par la transaction l'équilibre des pouvoirs est assuré. L'université dispose de moyens publics considérables qui se transformeraient en machines à broyer les personnels si les relations humaines dépendaient du rapport de force entre le pot de fer université et le pot de terre enseignant chercheur. Ce guide juridique pour les présidents d'université donne l'esprit de la loi, notamment pour les non juristes : proximité, honneur, diligence, ... Le président de l'université peut être un spécialiste du Boson de Higgs et n'être ni juriste, ni gestionnaire, ni comptable, etc., comme l'étaient les citoyens athéniens tirés au sort pour exercer des magistratures publiques. Cela n'est possible que dans un système où les décisions sont contrôlées et prises collectivement. Les athéniens, il y a 2500 ans, avaient ajouté d'autres précautions pour éviter l'abus de pouvoir : des mandats limités à deux ans pour les plus longs et l'obligation de rendre des comptes en fin de mandat avec à la clef de lourdes sanctions si le mandat n'avait pas été rempli correctement.

La loi nous préserve de la centralisation et de la concentration abusive des pouvoirs comme elle oblige les universités à nous garantir des conditions de travail propres à chercher et à garder intactes nos capacités de réflexion puisque notre métier est de chercher (art. L123-9 du code de l'éducation, indépendance et sérénité, et

L952-2 du code de l'éducation, entière liberté d'expression)¹. Pour y parvenir la loi a prévu une protection fonctionnelle contre de nombreuses formes d'attaques (art. 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors)². La garantie légale de notre sérénité montre qu'entre la loi et son application, un grand écart est possible. La taille de cet écart dépend ici des moyens que le ministère donne aux universités pour assurer notre sérénité d'une part et d'autre part des moyens de contrôle interne prévus. Les moyens donnés aux universités sont insuffisants au regard des exigences fixées par ce même ministère. Le changement de majorité présidentielle n'a rien changé et messages syndicaux après messages syndicaux, l'absence de prise en compte des attentes des enseignants chercheurs est systématiquement dénoncée. Il est probable que cela contribue au pessimisme de 79 % des enseignants chercheurs interrogés dans l'enquête de Jean-Claude Pacitto (et *alii*, 2014, p. 17) quant à leurs perspectives de carrière. Nous renvoyons le lecteur à l'article d'Arnaud Mercier (2012) pour une analyse et des références très complètes sur la multiplication des contraintes imposées par le ministère afin de nous concentrer sur les moyens réglementaires de contrôle interne du respect de la sérénité des enseignants chercheurs et du fonctionnement démocratique de l'université.

3. L'application de la loi

3.1. *Décrets, arrêtés et jurisprudence*

Nous ne retiendrons ici que ce qui concerne les fondements de l'université : son fonctionnement démocratique qui garantit l'équilibre des pouvoirs donc l'égalité (art. 711-1 du code de l'éducation), la liberté (traduite dans les textes par l'indépendance – art. L123-9 du code de l'éducation et la liberté d'expression – art. L952-2 du code de l'éducation), et la fraternité (la protection par le collectif – art. 11 de la loi Le Pors et la transaction de l'article L711-1 précité). Le pouvoir réglementaire quoique largement étendu par la Constitution de 1958 n'en demeure pas moins subordonné au respect des lois. Les textes réglementaires - arrêtés, décrets et circulaires - ne devraient pas pouvoir contredire la lettre d'une loi, pas plus que son esprit. Les syndi-

¹ Voici ce que dit l'article L123-9 du code de l'éducation : « A l'égard des enseignants chercheurs, des enseignants et des chercheurs, les universités et les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les moyens d'exercer leur activité d'enseignement et de recherche dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle ».

Et l'article L952-2 du code de l'éducation : « Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et dans leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions de la présente loi, les principes de tolérance et d'objectivité ».

² « [...] La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. [...] »

cats ont dénoncé dans un récent communiqué³ des atteintes à l'indépendance et la liberté d'expression, incluant la diffusion du savoir et la participation à des collectifs de recherche nationaux et internationaux, et, dans un deuxième communiqué⁴ des atteintes à la fraternité et aux conditions de travail que tout salarié est en droit de réclamer (Charte des droits fondamentaux de l'UE, article 31 : « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité »). L'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose que : « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ». Comment un employeur, ici le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, peut-il mettre en danger son personnel dans un Etat de Droit et ne pas respecter la loi sur la protection fonctionnelle ? Le prétexte est l'autonomie des universités depuis la loi dite LRU (Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités). Notre employeur pourrait se défaire entièrement de ses obligations d'employeur grâce à une délégation de pouvoirs aux présidents d'université. Une délégation de pouvoir cependant ne saurait être que partielle faute de quoi elle serait contraire aux principes généraux du droit. Dans le domaine des entreprises privées, qui peut apparaître de prime abord comme le mo-

³ « Un décret, pris par le gouvernement précédent (2011-1425) pour assurer la protection du patrimoine scientifique et technique (PPST) de la nation, est mis en œuvre depuis plusieurs mois dans une totale opacité dans les laboratoires de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), suite à deux arrêtés du 3 juillet 2012 (dont un secret) et à une circulaire interministérielle du 7 novembre 2012. Aucun comité technique, aucun CHSCT et aucune instance scientifique n'ont été consultés dans les établissements de l'ESR. Par rapport au dispositif de sécurité qui existait avant le décret de 2011, le nouveau dispositif étend les restrictions à l'accès aux laboratoires ainsi qu'aux publications et à toutes les formes de communication des équipes de recherche. » CGT (SNTRS, FERC-SUP, INRA), FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB), UNSA (SNPTES, SUP'RECHERCHE), SNPRES-FO, Solidaires (SUD Education, SUD-Recherche EPST) SLU. Communiqué 344 du 12 mars 2014. Repéré à http://sntrscgt.vjf.cnrs.fr/IMG/pdf/EN_BREF_No344.pdf

⁴ « Les conditions de travail des personnels des organismes et des établissements d'enseignement supérieur se dégradent. Précarité, dégradation du pouvoir d'achat des salariés, gels d'emploi, évolution de la nature des métiers, changement des méthodes de travail, multiplicité des évaluations, courses aux contrats, rédactions incessantes de dossiers, restructurations, dégradation des services de santé préventive, perte de sens du travail ... tout cela conduit à des situations de difficulté sociale, de détresse psychologique, de troubles musculo-squelettiques (TMS), de harcèlement au travail, de « burn out », de comportements suicidaires – avec ou non passage à l'acte –, de prises de médicaments (anti-dépresseurs, antidouleurs...) ». FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB, SNEP, SNETAP), SNTRS CGT, UNSA (Sup'Recherche, SNPTES, A&I), SOLIDAIRES (Sud Education, Sud Recherche EPST, Solidaires Etudiant-e-s), UNEF. Communiqué du 12 mars 2014. Repéré à <http://www.snesup.fr/Presse-et-documentation?ptid=5&aid=6948>

dèle choisi, la délégation de pouvoirs est devenue un signe de bonne gestion. Toutefois la jurisprudence, rappelée par cinq arrêts de principe de la Cour de cassation le 11 mars 1993, énonce trois conditions : « Attendu que, sauf si la loi en dispose autrement, le chef d'entreprise, qui n'a pas personnellement pris part à la réalisation de l'infraction, peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il rapporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires ».

Alors reprenons la question de notre système de communication en nous appuyant sur les travaux de l'Ecole de Palo Alto qui a interprété l'apparition de maladies psychiatriques comme la réponse à un système de communication qui dysfonctionne, notamment en raison de l'émission d'injonctions paradoxales (Watzlawick, Helmick Beavin & Jackson, 1979). Admettons qu'une organisation puisse se définir comme un système de communication (Dutermie, 2000). Les souffrances des enseignants chercheurs viendraient dès lors, en partie, des communications aporétiques ou paradoxales. Nous avons déjà évoqué les difficultés à comprendre ensemble démocratie et représentation, autorité sur les personnels et liberté et indépendance mais cela ne s'arrête pas là. Avoir un employeur qui n'est pas responsable n'est pas pensable au sens propre. Si nous admettions le principe d'une délégation de pouvoir complète, le délégataire devrait avoir les compétences nécessaires en matière de gestion des personnels. Nous avons donné précédemment l'exemple du président spécialiste du Boson de Higgs qui pouvait n'être ni juriste, ni gestionnaire, etc., or la gestion des personnels exige des compétences particulières que seuls possèdent les spécialistes du droit administratif et du droit du travail. La délégation de pouvoir aux enseignants qui en ont la compétence marquerait une rupture d'égalité. Le principe de l'élection démocratique fait que chacun est électeur et peut être élu. Pour l'instant la rupture d'égalité tient au fait que le Président de l'université est un collègue élu parmi ses pairs et qu'il peut détenir des pouvoirs exorbitants sur nous. La rupture d'égalité ne serait pas vécue comme une communication paradoxale s'il s'agissait d'actes de gestion courante contrôlés par les conseils élus et conformes au mandat confié à ce représentant élu. Ce n'est pas le cas : un président a par exemple la possibilité de suspendre⁵ un collègue enseignant chercheur depuis l'arrêt du 10 juillet 2012 au motif parfaitement spécieux que cette mesure n'étant pas considérée comme une sanction disciplinaire, elle entre dans les actes de gestion courante. La concentration des pouvoirs entre les mains d'un seul est l'inverse exact d'un fonctionnement démocratique. Par définition, l'autocratie s'oppose à la démocratie. Autre communication paradoxale : le droit à protection fonctionnelle et son application. Ici c'est la jurisprudence qui aggrave la situation. En effet, le Conseil d'Etat, (4 avril 2011, N°334402) a considéré que la protection fonctionnelle pouvait être refusée par

⁵ Il existe deux formes de suspension provisoire, l'une est prévue par l'article 30 de la loi le Pors et l'autre, par l'article L951-4 du code de l'éducation qui concerne les enseignants chercheurs. Il s'agit d'une suspension d'un an au plus qui n'est pas considérée comme une sanction disciplinaire par la loi et par conséquent entre dans les actes de gestion délégués par le ministre (Conseil d'Etat, 29 octobre 2012, N°332157).

le président de l'université agissant seul. Un président aurait le droit de décider de protéger ou pas les personnels en danger.

3.2. *La vertu ou les tribunaux*

La loi et son esprit supposent que tout sera mis en œuvre pour garantir le règlement interne des conflits, la réparation des préjudices et le respect des droits de chacun. Le président est garant de l'honorabilité de l'institution et du souci d'une relation de proximité avec ses collègues. Il doit agir avec célérité pour éviter toute souffrance au travail. La question est donc la suivante : qu'est-ce qui contraint en interne le président de l'université à agir avec diligence et probité ? Qu'est-ce qui ferait qu'il ne préférerait pas un rapport de force qui lui est, par disposition de choses, extrêmement favorable ? Qu'est-ce qui ferait qu'un président d'université se mettrait au service de ses collègues alors qu'il dispose des moyens de ne pas le faire et d'user abusivement de son pouvoir ? En dehors de sa vertu, rien. Nous devons ajouter ici de nouvelles apories, la première est l'absence de contre-pouvoirs impossible à concevoir en démocratie, la deuxième est notre participation par nos impôts au financement d'un système incompatible avec un Etat de droit, la troisième est le financement de notre propre perte si nous sommes victimes de comportements déviants ignorés par un président non vertueux ou causés par lui.

Il reste la justice. Paradoxalement, ceux qui ont été respectueux de l'esprit de la loi, et ont tenté un règlement interne de leurs difficultés, ont déjà perdu en justice en raison des délais de prescription. Toutes les actions ne sont pas prescrites mais seul un éventuel dédommagement reste à espérer. Eventuel, dans la mesure où l'équilibre des forces n'est pas à notre avantage. Voilà une occasion de souligner la différence qui existe entre le modèle universitaire actuel et l'entreprise privée. Les tribunaux auxquels les enseignants chercheurs sont confrontés ne sont pas constitués pour partie de représentants d'enseignants chercheurs comme les tribunaux des prud'hommes qui sont composés de juges représentants des employeurs et de juges représentant des employés. Les enseignants chercheurs n'ont affaire qu'à des juges dont l'expérience universitaire remonte à un temps où un président d'université était contrôlé et où l'honorabilité de l'institution était précieuse. Il faudra du temps et bien des dégâts humains avant que les juges puissent imaginer que leur vision de l'université n'est plus de mise, un temps d'autant plus long que les médias ne relaient pas l'information. En dehors de ce crédit institutionnel, du service juridique de l'université, des moyens financiers du service public, de la possibilité de fabriquer des documents officiels, le président dispose d'une arme supérieure à toutes les autres : il distribue les avantages ou les refuse (article 2 de l'arrêté du 10 février 2012). Qui songerait à ne pas le satisfaire même quand ses demandes sont illégales ou amORALES ? Les collègues vertueux et courageux et résistants. Nous aboutissons ainsi à une autre communication aporétique : le fonctionnement de l'université implique des travaux collectifs, la participation à différents conseils, le travail en équipe pédagogique et en équipe de recherche or la concentration des pouvoirs sans contrôle génère la destruction du collectif. Nous parlons ici d'un collectif démocra-

tique car le dysfonctionnement inscrit dans la nouvelle répartition des pouvoirs crée ou renforce d'autres formes de collectifs : des groupes d'intérêt qui n'ont d'autre finalité qu'eux-mêmes.

Dernière communication paradoxale en guise de conclusion (non pas la dernière en tout, nous n'avons pas évoqué la contradiction insurmontable entre le fonctionnement de l'université et l'enseignement de la démocratie et de ses valeurs auprès des étudiants...) : d'un côté les injonctions à l'ouverture internationale, à la publication en anglais, aux post doctorats à l'étranger, à la compétition mondiale, à l'excellence et de l'autre l'autonomie des universités, telle que nous l'avons dépeinte. Le clientélisme qui découle de cette répartition des pouvoirs conduit à l'absence de mobilité, à l'endogamie et à la médiocrité. Les dysfonctionnements du système de communication de l'université sont pathogènes et le sont d'autant plus que les enseignants chercheurs sont par ailleurs citoyens d'un système politique dont les travers se reflètent sur leur lieu de travail. C'est une illustration du principe hologrammatique des systèmes (Morin, 1986), l'université est dans le système politique national qui lui-même se retrouve à l'intérieur de l'université.

Références

- Arrêté du 10 juillet 2012 portant délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion de certains personnels enseignants des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. Repéré à <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025350193&dateTexte=&categorieLien=id>
- Beauvois, J.L. (2011). *Les influences sournaises : précis des manipulations ordinaires*. Paris : Les Editions Nouvelles François Bourin.
- Carteron, H. (2002). *Aristote. Physique, tome 1 : Livres I-IV*. Paris : Les Belles Lettres.
- CGT (SNTRS, FERC-SUP, INRA), FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB), UNSA (SNPTES, SUP'RECHERCHE), SNPRES-FO, Solidaires (SUD Education, SUD-Recherche EPST) SLU (2014). *Communiqué 344 du 12 mars 2014*. Repéré à http://sntrscgt.vjf.cnrs.fr/IMG/pdf/EN_BREF_No344.pdf
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2010/C 83/02). *Journal officiel de l'Union européenne*. Repéré à <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:FR:PDF>
- Code de l'éducation. (2014). Articles L123-9, L711-1, L712-2, L713-9, L951-4, L952-2. Repéré à http://www.legifrance.org/affichCode.do?sessionId=208CC8449C70D9C68A77A6B5F889BA44.tpdjo08v_2?cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20141010
- Conseil d'Etat. (29 octobre 2012). N° de pourvoi 332157. Repéré à <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CESTATEXT000026555837&fastReqId=521581779&fastPos=1>

- Conseil d'Etat. (4 avril 2011). N° de pourvoi 334402. Repéré à <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000023853352&fastReqId=883362213&fastPos=1>
- Cour de cassation, chambre criminelle. (11 mars 1993). N° de pourvoi : 91-80598. Repéré à <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007068463&fastReqId=42149187&fastPos=1>
- Dutermé, C. (2000). Le « non-verbal » dans l'organisation définie comme système de communication. *Communication et organisation*, 18, p. 497-506.
- FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB, SNEP, SNETAP), SNTRS CGT, UNSA (Sup'Recherche, SNPTES, A&I), SOLIDAIRES (Sud Education, Sud Recherche EPST, Solidaires Etudiant-e-s), UNEF (2014). *Communiqué du 12 mars 2014*. Repéré à <http://www.snesup.fr/Presse-et-documentation?ptid=5&aid=6948>
- Gory, R. (2014). *Faut-il renoncer à la liberté pour être heureux ?*. Paris : Les Liens qui Libèrent.
- Grosdidier, J. (2012). *Compétences et responsabilités des présidents d'université*. Paris : Conférence des présidents d'université.
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors. *Legifrance.gouv.fr*. Repéré à <http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000504704>
- Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. *Legifrance.gouv.fr*. Repéré à <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000824315>
- Mercier, A. (2012). Dérives des universités, Périls des universitaires. *Questions de communications*, 22, p. 197-234.
- Mendes France, P. (1962). *La République moderne*. Paris : Gallimard.
- Milgram, S. (1974). *Soumission à l'autorité*. Paris : Calmann-Lévy.
- Morin, E. (1986). *La Méthode. Tome 3 : La connaissance de la connaissance*. Paris : Le Seuil.
- Pacitto, J. C., Gay, M. & Charlet, J. L. (2014). *Malaise à l'université : les enseignants-chercheurs ont la parole*. Repéré à http://www.supautonome.com/upload/1572_Malaise-l-Universit-.pdf
- Vedel, G. (1995). *La démocratie continue*. (préface). Paris : Bruylant.
- Watzlawick, P., Helmick Beavin, J. & Jackson, D. (1979). *Une logique de la communication*. Paris : Le Seuil.
- Zinn-Justin, J. (2009). La richesse du vide. *Conférence à l'Unesco*. Repéré à <http://universe2009.obspm.fr/fichiers/Grand-Public/lundi-6/Zinn-Justin.pdf>

